

# JUSTIÇA & CIDADANIA

Edição 137 • Janeiro 2012

MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI  
PRESIDENTE DO TSE

## O GUARDIÃO DO NOVO TEMPLO DA DEMOCRACIA

Editorial: O QUE SE ESPERA DO STF



# ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

**Alexandre Agra Belmonte**

Desembargador Federal do Trabalho do TRT da 1ª Região



O tema que dá título a esta análise encontra-se presente em todas as conversações travadas em torno do assunto. Tanto assim que, vez por outra, sou instado a dizer como pode ser o assédio moral no trabalho juridicamente conceituado.

A meu juízo, como o conjunto de reiteradas atitudes abusivas, degradantes do relacionamento digno no ambiente de trabalho. Decorre do modo abusivo de relacionamento no trabalho pela reiterada submissão do trabalhador a atitudes, tratamento, exigências ou condições ofensivas de sua dignidade. Atos isolados, embora possam caracterizar tratamento abusivo, não caracterizam assédio moral, que exige a reiteração da conduta.

O assédio moral pode ser individual e coletivo, imotivado e estratégico, vertical descendente, vertical ascendente e horizontal.

Assédio moral coletivo é o que se verifica contra grupo ou comunidade de trabalhadores da empresa. Como exemplo, as

campanhas de produtividade, com penalidades referentes à não obtenção de metas.

Assédio moral individual é o cometido contra trabalhador individualmente considerado, a exemplo dos reiterados constrangimentos contra trabalhador estável, que o empregador pretende desestabilizar para forçar pedido de demissão.

Assédio moral imotivado é o que não tem uma finalidade específica. A degradação do relacionamento decorre de atos como grosserias constantes e restrições indevidas à liberdade de expressão, de relacionamento e de comunicação externa e que acabam tornando o ambiente de trabalho, como um todo ou em relação ao trabalhador, autoritário, hostil e inseguro.

Assédio moral motivado ou estratégico é o cometido visando a uma finalidade específica. Costuma verificar-se por meio da utilização de estratégias como: a) vigilância acentuada e constante da prestação de serviços, atos de responsabilização pública por queda de índices de desempenho, de estímulo a desenfreada e desregrada competição e ameaças constantes ao emprego, visando ao aumento de produtividade; e b) zombarias, ironias, desqualificação, menosprezo, difusão de críticas ou rumores, desautorização, inferiorização, exposição de fragilidades, rebaixamento, ridicularização ou submissão a situações vexatórias, negativa de atribuição de tarefas, redução do salário ou da quantidade de trabalho quando medido por produção, visando a fragilizar a autoestima do trabalhador, com a finalidade de retaliar ou tornar insuportável a permanência do trabalhador no cargo ou forçá-lo a pedir demissão.

Como exemplos da hipótese “a”, as campanhas com penalidades diversas para a não obtenção de metas, como determinações para fazer flexões, dançar na boquinha da garrafa, impor o uso de vestimentas ridículas durante o expediente ou a submissão à exposição pública de mau desempenho; advertências e suspensões em casos de faltas justificadas, e monitoramento desmedido do trabalho.

Como exemplos da hipótese “b”, a remoção de empregado de uma unidade para outra, longínqua, com a finalidade de retaliação, para a obtenção de uma conduta submissa, ou a perseguição a empregado estável, reabilitado ou autor de reclamação trabalhista, visando a forçá-lo à demissão.

Assédio moral vertical descendente caracteriza-se como a ofensa reiterada ao relacionamento saudável, perpetrada por superior hierárquico ou pelo próprio empregador contra o trabalhador.

Assédio moral vertical ascendente caracteriza-se pela prática de atos vexatórios contra o superior hierárquico, como desobediência ou hostilização a ordens pelos subalternos em relação a superior inexperiente ou inseguro, visando a desacreditá-lo para desestabilizá-lo no cargo.

Assédio moral horizontal é o praticado entre colegas de trabalho. Costuma ocorrer quando o empregador tolera o clima aéreo caracterizado por práticas individualistas, discriminações pela improdutividade e fomento de rumores e “rasteiras” entre colegas de mesmo patamar hierárquico. Alguns Estados da Federação, como Rio de Janeiro e São Paulo, possuem normatividade a respeito, mas de aplicação restrita ao serviço público.

Em relação aos operadores de *telemarketing*, o Anexo II da NR-17 (Portaria SIT nº 09, de 2007) veda às

empresas que exploram a atividade de teleatendimento a utilização de métodos que causem “assédio moral, medo ou constrangimento”, exemplificados no item 5.13. Por analogia (art. 8º, *caput*, da CLT), essa norma, complementada pelos arts. 483, “a” a “g”, 474 e 373-A, da CLT, pode ser estendida aos demais trabalhadores.

O empregado vitimado pelo assédio moral pode postular a rescisão indireta do contrato com os respectivos efeitos patrimoniais, além de indenização por danos morais.

Recomenda-se às empresas a adoção de sistema compositivo de conflitos no ambiente de trabalho, como a implantação de procedimentos de encaminhamento de queixas, com apuração sigilosa, que podem levar à advertência, afastamento ou movimentação de trabalhadores quanto a horários, função ou posto de trabalho (como forma de eliminar conflitos entre colegas de trabalho ou entre determinado gestor e subordinado). Preventivamente, contribuirão para o bom relacionamento o estabelecimento de regras claras de deveres e atribuições, o estímulo ao bom e correto relacionamento, com incentivo à competição saudável, e o combate à predação, além do adequado treinamento dos gestores. Não é gasto; é investimento que resultará em maior produtividade e evitará passivos trabalhistas relacionados ao assédio moral. 